

## Pengaruh Kepemimpinan, Analisis Jabatan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara

**Armawati**

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

\*Korespondensi: [gedonarma@gmail.com](mailto:gedonarma@gmail.com)

**Kata Kunci :**  
Kepemimpinan,  
Analisis Jabatan,  
Fasilitas Kerja dan  
Kinerja Pegawai

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, analisis jabatan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara sebanyak 45 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial analisis jabatan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial fasilitas kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kepemimpinan, analisis jabatan dan fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara.

**Keywords:**  
Leadership, Job Analysis,  
Work Facilities and  
Employee Performance

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to know and analyze the influence of leadership on employee performance, to know and analyze the effect of job analysis on employee performance, to know and analyze the effect of work facilities on employee performance and to know and analyze the influence of leadership, job analysis and work facilities on performance employees at the Tanjung Tiram Sub-district Office, Batu Bara Regency. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of the Tanjung Tiram sub-district office, Batu Bara Regency, as many as 45 people and the sample used in this study was 45 people using a saturated sample. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, t test and F test, and the coefficient of determination. Data processing in this study used the SPSS software program (version 24.00). Partially leadership has a significant positive influence on employee performance. Partially, job analysis has a significant positive effect on employee performance. Partially work facilities have a significant positive effect on employee performance. Simultaneously leadership, job analysis and work facilities have a significant influence on employee performance at the Tanjung Tiram District Office, Batu Bara Regency.*



Published by Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

**Cara Sitasi :** Armawati,A (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Analisis Jabatan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 112-122.

## PENDAHULUAN

Kecamatan Tanjung Tiram merupakan salah satu dari 7 (tujuh) kecamatan yang terdapat di Kabupaten Batu Bara, yang meliputi 20 desa dan kelurahan, 187 (seratus delapan puluh tujuh) dusun/lingkungan dengan luas wilayah  $\pm 17.399$  Hektar. Sejarah perkembangan peradaban dan pemerintahan telah berlangsung sejak lama diawali kerajaan melayu, sebuah kerajaan kecil bernama Nibung Hangus. Nama Nibung Hangus adalah kerajaan yang dibakar oleh seorang datuk. Kemudian berubahlah Nibung Hangus menjadi Kerajaan Lima Laras. Lima adalah lima suku yaitu Lima Laras, Tanah Datar, Lima Puluh Koto, Datuk Bogak dan Pagurawan. Sedangkan laras adalah tongkat. Kemudian pada zaman Belanda, Lima Laras pecah menjadi dua yaitu Bogak dan Lima Laras yang dikenal dengan nama Suku Dua. Dari Suku Dua inilah menjadi kecamatan Tanjung Tiram. Visi kantor camat Tanjung Tiram adalah terwujudnya penyelenggaraan pemerintah dan pelayanan kecamatan yang baik. Misi Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik, etos kerja dan disiplin agar mampu memberikan pelayanan prima, Meningkatkan kinerja pembangunan yang berbasis masyarakat, Meningkatkan dan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan keragaman budaya, Meningkatkan tata kelola pemerintah kecamatan penunjang reformasi birokrasi, Melestarikan lingkungan yang hijau dan bersih. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017). Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Namun sebaik apapun potensi atau kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tidak dapat berkembang jika tidak didukung oleh organisasinya. Oleh karena itu organisasi dan pegawai harus dapat berinteraksi dengan baik. Pimpinan organisasi harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lain. Kepemimpinan yang ada diorganisasi akan mempengaruhi kinerja dari para pegawainya (Kasmir, 2016).

Oleh sebab itu kepemimpinan berperan aktif pada keberhasilan organisasi dalam melaksanakan berbagai aktivitas terutama terlihat dalam kinerja pegawainya. Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyimpulkan kepemimpinan yang baik akan mendorong dan membuat pegawai menjadi lebih giat dan rajin dalam bekerja bahkan merasa dihargai sehingga pegawai akan bekerja dengan baik. Selain kepemimpinan, analisis jabatan juga memiliki peranan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia yaitu meningkatkan kinerja organisasi baik dari segi produktivitas, pelayanan maupun kualitas untuk mencapai tujuan utama organisasi (Tanumihardjo, Hakim, & Noor, 2018). Analisis jabatan merupakan salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi, dimana analisis jabatan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personal yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Dari hasil analisis jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menempati jabatan tersebut, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Dimana dalam deskripsi pekerjaan tersebut memuat tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab seorang pegawai. Sedangkan dalam spesifikasi pekerjaan memuat siapa yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut, serta apa saja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah skill individu. Pendapat ini sesuai dengan hasil penelitian

yang dilakukan oleh (Tanumihardjo, Hakim, & Noor, 2018) dan (Gunawan & Muadz, 2017) yang menyimpulkan bahwa analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian fasilitas kerja juga merupakan faktor yang penting mempengaruhi perilaku pegawai terutama dalam kualitas kinerja yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu bentuk usaha konkrit untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai yaitu dengan cara penyediaan fasilitas kerja agar setiap pegawai mampu bekerja dengan baik dan professional. Menurut (Hasibuan, 2010) fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap organisasi akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya organisasi tersebut. Fasilitas kerja berkaitan dengan kinerja pegawai karena kinerja berkaitan dengan sarana pendukung kerja. Pegawai yang dilengkapi dengan sarana kerja akan memudahkan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan dan menciptakan prestasi dalam bekerja.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja Pegawai

Istilah kinerja sering kali kita dengar dan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena semakin tinggi kualitas sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Menurut (Wibowo, 2016) kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi. kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moehariono, 2012). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Sementara menurut (Simanjuntak, 2011), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja organisasi tersebut. Menurut (Hughes et al., 2012) Kinerja berkaitan dengan perilaku kearah pencapaian tujuan atau misi organisasi, atau produk dan jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut. Di tempat kerja atau disekolah, kita dapat memilih melakukan berbagai bentuk perilaku, tetapi kinerja hanya meliputi perilaku yang berhubungan dengan penciptaan barang atau jasa atau perolehan nilai yang baik. Dari defenisi-defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja pegawai sangat lah penting bagi suatu organisasi karena berhubungan erat dengan tujuan organisasi itu sendiri, semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan mudah dicapai.

### Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang berbeda-beda tergantung kepada karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakter orang yang dipimpinya. Kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. (Siagian & Khair, 2018) Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Mustafa & Maryadi, 2017). Kepemimpinan adalah suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. oleh karena itu pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan individu maupun

organisasi (Wijono, 2018). Menurut (Yukl, 2010) menyatakan bahwa menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya. Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain dengan karakteristik tertentu untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan dan keinginan yang diharapkan.

### **Analisis Jabatan**

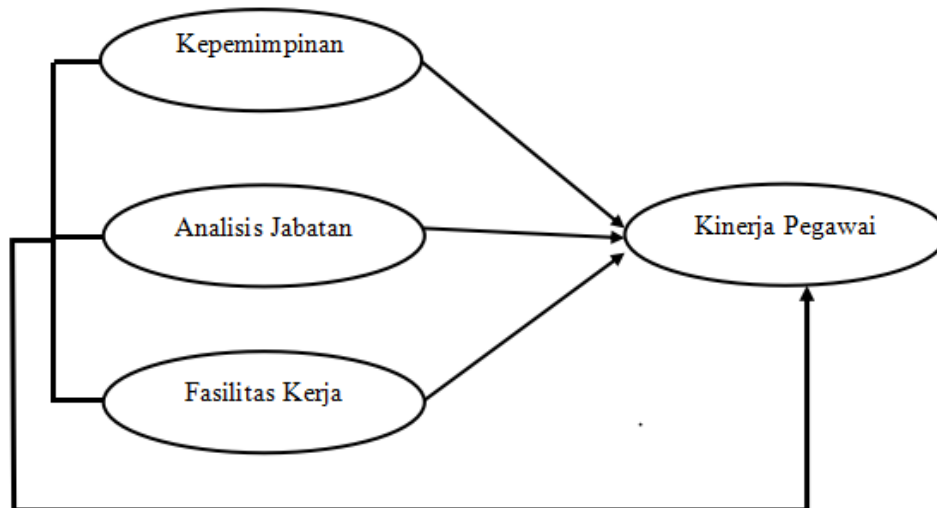
Praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan dilakukannya analisis jabatan yang kompeten dan lengkap, karena lewat analisis ini diperoleh pemahaman mendalam tentang persyaratan perilaku (behavioral requirement) dari sebuah pekerjaan atau jabatan. Dengan kata lain, dengan melakukan analisis jabatan, dapat diperoleh informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan sebuah jabatan. Informasi ini pada gilirannya dapat menciptakan dasar yang kuat bagi pengambilan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Analisis jabatan ini akan menghasilkan suatu daftar uraian pekerjaan berupa pernyataan tertulis mengenai kewajiban-kewajiban pegawai dan bisa juga mencakup standar kualifikasi, yang merinci pendidikan dan pengalaman minimal yang diperlukan bagi seorang pegawai untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban dari kedudukannya secara memuaskan (Tanjung, 2015). Artinya, analisis jabatan pekerjaan yang berkaitan dengan kebutuhan suatu jabatan, baik tentang uraian pekerjaan yang harus dilakukan, kemudian dengan adanya uraian pekerjaan, maka harus ditentukan persyaratan untuk memegang jabatan tersebut. Selanjutnya untuk setiap jabatan ditentukan target yang harus dicapai.

Menurut (Marwansyah, 2016) analisis jabatan adalah proses pengumpulan informasi secara sistematis tentang sebuah jabatan/pekerjaan, yang bertujuan untuk membuat berbagai keputusan tentang pekerjaan. Analisis jabatan mengidentifikasi tugas-tugas, kewajiban, dan tanggung jawab sebuah jabatan/pekerjaan tertentu. Menurut (Mangkunegara, 2017) analisis jabatan sebagai prosedur melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap jabatan yang diperoleh dan dicatat secara sistematis. Hal ini sering disebut studi jabatan yang mempengaruhi tugas-tugas, proses-proses, tanggung jawab dan kebutuhan pegawai yang harus diselidiki. Perlu disadari bahwa tujuan lembaga, organisasi dengan perencanaan manajemen SDM yang berorientasi pada hasil analisis pekerjaan adalah untuk mewujudkan eksistensi, efektivitas, dan efisiensi, serta produktivitas dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi, seperti yang telah ditetapkan dalam program perencanaan. Tujuan melakukan analisis jabatan menurut (Kasmir, 2016) adalah untuk memudahkan organisasi dalam memetakan kebutuhan sumber daya sekarang dan dimasa yang akan datang. Di samping itu, memudahkan organisasi untuk mengelola sumber daya manusianya secara profesional” Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan merupakan suatu proses untuk memperoleh dan menentukan rincian informasi tentang suatu pekerjaan yang meliputi uraian pekerjaan, tugastugas yang harus dilakukan, persyaratan yang dibutuhkan, dan standar pencapaian pekerjaan.

### **Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. (Hasibuan, 2018) menyatakan bahwa Fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga social dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. (Arianty, 2011). Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan pegawai/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan

sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap organisasi akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya organisasi tersebut. (Hasibuan, 2010). Dari teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi, karena dapat menunjang kinerja, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dan juga Fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan perawat akan bekerja lebih produktif. Berdasarkan penjelasan diatas dapat digambarkan Kerangka konseptual hubungan antara kepemimpinan, analisis jabatan dan fasilitas kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti gambar .



**Gambar Kerangka konseptual Penelitian**

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah Terdapat pengaruh kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja pegawai, Terdapat pengaruh jabatan yang signifikan terhadap kinerja pegawai, Terdapat pengaruh fasilitas yang signifikan terhadap kinerja pegawai, Terdapat pengaruh kepemimpinan, analisis jabatan dan fasilitas yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Pendekatan Penelitian yang di gunakan penulis adalah pendekatan penelitian asosiatif. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara yakni sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100. Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar. Metode statistik yang digunakan adalah *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 24.00.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**



## Hasil

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas sedangkan uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas.

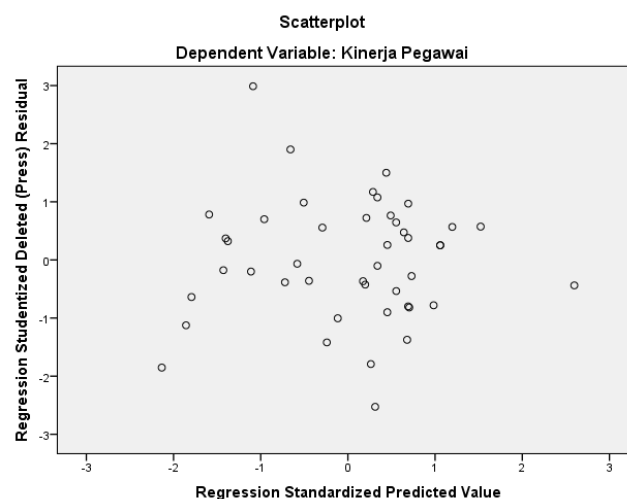
**Tabel Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.542	1.844
	Analisis Jabatan	.999	1.001
	Fasilitas Kerja	.543	1.843

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 1,844, variabel analisis jabatan ( $X_2$ ) sebesar 1,001 dan variabel fasilitas kerja ( $X_3$ ) sebesar 1,843. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,542, variabel analisis jabatan ( $X_2$ ) sebesar 0,999 dan variabel fasilitas kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,543. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*.



**Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas**

Bentuk gambar 2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

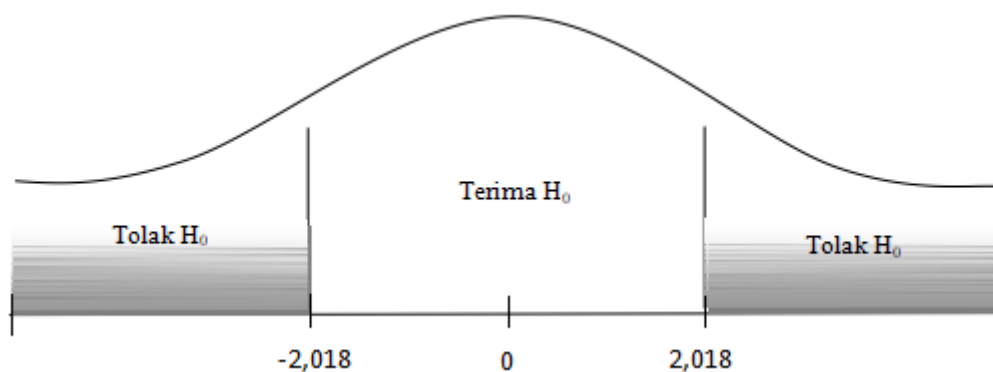
### Pengujian Hipotesis (Uji t dan Uji F)

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji Statistik t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6.524	2.814		2.318	.025
	Kepemimpinan	.464	.094	.472	4.932	.000
	Analisis Jabatan	.126	.060	.148	2.100	.042
	Fasilitas Kerja	.588	.114	.491	5.135	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



**Gambar Kurva Uji t**

Bedasarkan tabel diperoleh t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 4,932 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n - k (45 - 3 = 42)$ , di peroleh t tabel 2,018. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung =  $4,932 >$  t tabel = 2,018. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara. Berdasarkan tabel 2 diperoleh t hitung untuk variabel analisis jabatan sebesar 2,100 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n - k (45 - 3 = 42)$ , di peroleh t tabel 2,018. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh antara analisis jabatan dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara analisis jabatan dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung =  $2,100 >$  t tabel = 2,018. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara

analisis jabatan dengan kinerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara. Berdasarkan tabel 2 diperoleh t hitung untuk variabel pegawai sebesar 5,135 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n - k$  ( $45 - 3 = 42$ ), di peroleh t tabel 2,018. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara pegawai dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung = 5,135  $>$  t tabel = 2,018. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara. Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan, analisis jabatan dan fasilitas kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

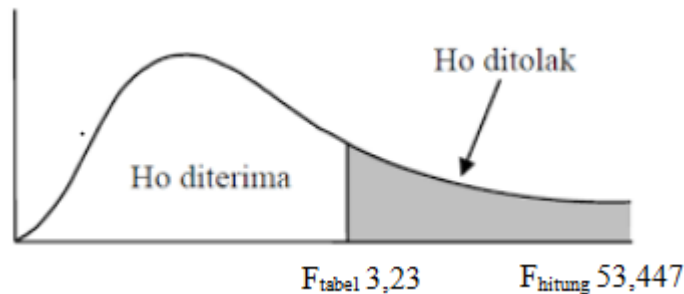
**Tabel Hasil Uji Statistik F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig	
Regression	488.898	3	162.966	53.447	.000 <sup>b</sup>	
Residual	125.013	41	3.049			
Total	613.911	44				

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Analisis Jabatan, Kepemimpinan

Berdasarkan analisis jabatan dan fasilitas kerja di peroleh F hitung kepemimpinan, sebaliknya jika analisis jabatan dan fasilitas kerja terdapat pengaruh antara kepemimpinan, analisis jabatan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, demikian juga



analisis jabatan (45-3-1 = 41), antara variabel demikian juga kepemimpinan, analisis jabatan dan fasilitas kerja terdapat pengaruh antara kepemimpinan, analisis jabatan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan

#### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,932 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara. Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap kepemimpinan diketahui bahwa jawaban dominan adalah setuju pada pernyataan 1 sebesar 62,2% (terdapat rasa saling percaya antara pimpinan dengan pegawai) selain itu pernyataan setuju juga terlihat jelas pada pernyataan 3 sebesar 69,7% (pimpinan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang memiliki ide/gagasan demi pencapaian tujuan)



dari keterangan tersebut dapat dijelaskan bahwa indikator-indikator kepemimpinan “iklim saling mempercayai dan penghargaan terhadap ide bawahan” sudah cukup baik. Sehingga kepemimpinan yang ada pada instansi tempat pegawai bekerja sudah sesuai. Hal ini jelas mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang positif dan sesuai dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Semakin baik dan sesuainya kepemimpinan disuatu instansi/lembaga, maka akan mempengaruhi kinerja dan aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

### **Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh jabatan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,100 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,042 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara analisis jabatan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara. Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap analisis jabatan diketahui bahwa jawaban dominan adalah setuju pada pernyataan 1 sebesar 53,3% (pemegang jabatan harus menetapkan sasaran kerja sendiri yang sejalan dengan rancangan pencapaian sasaran) selain itu pernyataan setuju juga terlihat jelas pada pernyataan 3 sebesar 53,3% (dalam bekerja, pimpinan memberikan kebebasan pada pegawai untuk bertindak selama masih dalam batas peraturan yang berlaku dan wewenang yang diberikan) dari keterangan tersebut dapat dijelaskan bahwa indikator-indikator analisis jabatan “identitas jabatan dan pwenang” sudah cukup baik. Sehingga analisis jabatan yang ada pada instansi tempat pegawai bekerja sudah sesuai. Hal ini jelas mengindikasikan bahwa analisis jabatan yang baik dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Semakin baik sebuah instansi menganalisis jabatan seseorang, maka akan mempengaruhi kinerja dan aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,135 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara. Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap analisis jabatan diketahui bahwa jawaban dominan adalah setuju pada pernyataan 1 sebesar 55,6% (alat kerja yang disediakan instansi memudahkan segala pekerjaan) selain itu pernyataan setuju juga terlihat jelas pada pernyataan 2 sebesar 48,9% (keadaan fasilitas alat kerja dalam kondisi baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar) dari keterangan tersebut dapat dijelaskan bahwa indikator-indikator fasilitas kerja “fasilitas alat kerja” sudah mampu membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar yang ditetapkan oleh instansi. Sehingga fasilitas kerja yang ada pada instansi tempat pegawai bekerja sudah bisa dikatakan cukup baik. Hal ini jelas mengindikasikan bahwa fasilitas kerja yang lengkap dapat membantu pegawai bekerja dan akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Semakin lengkap fasilitas kerja pegawai, maka akan mempengaruhi kinerja dan semangat kerja pegawai.

### **Pengaruh Kepemimpinan, Analisis Jabatan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh kepemimpinan, analisis jabatan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat  $F_{hitung}$  sebesar 53,447 sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,23. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, analisis jabatan dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara. Kepemimpinan

tertanam kuat dan nilai-nilai budaya diterima dengan baik, serta pegawai melaksanakan tugas yang seharusnya dilaksanakan dengan norma yang telah ditetapkan akan menunjukkan sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat, tepat, dan benar sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Lebih lanjut dikatakan bahwa analisis jabatan dalam organisasi adalah salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi, dimana analisis jabatan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personal yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Selanjutnya fasilitas yang lengkap dan memadai menjadikan kinerja pegawai semakin cepat dalam menyampaikan informasi terkait dalam pekerjaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, analisis jabatan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara. Secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara. Secara parsial analisis jabatan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara. Secara parsial fasilitas kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara. Secara simultan kepemimpinan, analisis jabatan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara. Adapun saran yang diberikan adalah Pimpinan disarankan untuk lebih mengargai hasil kerja pegawai terutama dalam pemberian *reward*. Selain kata pujian, ada cara lain yang dapat dilakukan oleh pimpinan untuk mengapresiasi pegawai loyal jika mereka mencapai pencapaian yang bagus. Misalnya dengan cara memberikan penghargaan bagi pegawai berupa piagam, piala, atau medali. Jika penghargaan tersebut dipasang di meja kantor mereka, maka akan mengingatkan pegawai terhadap keberhasilan yang pernah dicapai. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga kinerja pegawai tersebut juga ikut meningkat. Pihak manajemen jika melakukan pembagian kerja seharusnya lebih melihat kemampuan dan pengalaman bekerja pegawai tersebut, sehingga ketika pegawai ditempatkan disuatu divisi dia akan mengerti tugas yang akan dikerjakannya dan mampu mengoperasikan fasilitas-fasilitas yang diberikan. Pihak instansi disarankan untuk memberikan kelengkapan fasilitas seperti yang sering diabaikan para pegawai yaitu jaringan internet yang memadai, sering sekali terjadinya gangguan dan leletnya jaringan mengganggu kenyamanan bekerja dalam penyelesaian pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Gunawan, A., & Muadz, M. N. (2017). Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Seksi Operasional (Studi Kasus : PT. Dian Swastatika Sentosa Tbk.). *Journal Industrial Servicess*, 2(2), 231–234.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hughes, R. L., Ginnert, R., & Curphy, G. (2012). *LEADERSHIP Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Jakarta:

- Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu.). Bandung: CV Alfabeta.
- Moeheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mustafa, Z., & Maryadi. (2017). *Kepemimpinan Pelayan (Dimensi Baru dalam Kepemimpinan)*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja* (Edisi 3.). Jakarta: Fakultas UI.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 13(1), 298–306.
- Tanumihardjo, S., Hakim, A., & Noor, I. (2018). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1(6), 1114–1122.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.